



European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises

WORKING PAPERS N.004 | 10

LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE NELLE COOPERATIVE DI LAVORO: STRUMENTI E MOTIVAZIONI

Analisi di un gruppo di cooperative ravennati

Cecilia Navarra

JEL Classification: J54, P13, D23, D92
Fondazione Euricse, Italy

Si prega di citare l'articolo come segue:

Navarra, C. (2010), *Collective Accumulation of Capital in Italian Worker Cooperatives Between Employment Insurance and "We-rationality": An Empirical Investigation*,
Euricse Working Papers, N. 004 | 10

LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE NELLE COOPERATIVE DI LAVORO: STRUMENTI E MOTIVAZIONI

Analisi di un gruppo di cooperative ravennati¹

Cecilia Navarra²

1. Introduzione

Osservando la realtà, emerge in modo interessante che le cooperative di lavoro italiane tendono ad accumulare gran parte dei propri utili nelle riserve indivisibili, un fondo collettivo, indisponibile e inappropriabile individualmente da parte dei soci. Il ristorno³ è invece una pratica applicata solo in misura limitata. Questo significa che i soci si appropriano a titolo individuale dell'utile solo in minima parte, pur essendo i proprietari dell'impresa. Dal punto di vista dell'economista si tratta di un fenomeno interessante perché l'investimento in un fondo comune e non individualmente appropriabile sembra violare la necessità di un adeguato sistema di incentivi. Dal lato del lavoro, infatti, la teoria economica afferma che la partecipazione dei lavoratori ai profitti dell'impresa ha generalmente un effetto positivo sulla produttività. Inoltre, dal punto di vista imprenditoriale, esiste un potenziale problema di comportamento opportunistico laddove la remunerazione di coloro che prendono le decisioni è indipendente dal risultato della produzione. Dal lato degli investimenti, invece, per le cooperative di lavoratori vi è il rischio di sottoinvestimento da parte dei soci a causa del loro orizzonte temporale limitato al periodo di impiego nella cooperativa (Furubotn, Pejovich, 1970): secondo questa analisi non esisterebbe convenienza per i soci ad investire, poiché essi, dopo tale periodo, non possono appropriarsi del rendimento generato.

In questo saggio si discutono alcune possibili interpretazioni della scelta dell'accumulazione degli utili a riserva indivisibile (che indicheremo per brevità con RI), sottoponendole a verifica tramite un'analisi empirica presso le cooperative di produzione e lavoro affiliate alla Legacoop di Ravenna. Queste interpretazioni prendono le mosse, in particolare, dall'idea che le RI giochino un ruolo importante nella stabilizzazione dell'occupazione nelle cooperative di lavoro.

¹ Fermo restando che la responsabilità dello scritto è esclusivamente dell'autrice, questo lavoro si accompagna a numerosi debiti di riconoscenza. Il primo è quello verso il Prof. Enrico Luzzati dell'Università di Torino, grande studioso di cooperative e di forme di economia comunitaria e solidale, scomparso nel novembre 2008, che è stato per me un'appassionata guida scientifica per molti anni. Importanti consigli e indicazioni mi sono inoltre stati dati dal Prof. Carlo Borzaga e dal Dott. Ermanno Tortia (Università di Trento e Euricse), dal Prof. Jean-Philippe Platteau (FUNDP Namur), dal Dott. Marco Noverese (Università del Piemonte Orientale) e dai partecipanti alle conferenze IAFEP (in particolare la Prof.ssa Virginie Pérotin e il Prof. Alberto Zevi), AISSEC e CIRIEC. Un "grazie" particolarmente sentito va a Mario Tampieri e al Circolo Cooperatori Ravennati, al Dott. Stefano Patrizi (Legacoop Ravenna) e al Dott. Aldo Zoppo (Federcoop Nullo Baldini), che hanno reso possibile la ricerca sul campo; in particolare, grazie a Mario e Paola per l'accoglienza che mi hanno riservato a Ravenna. E grazie a tutti i cooperatori che hanno partecipato alla ricerca, facendomi conoscere il loro lavoro e le loro imprese. L'elaborazione dei dati sarebbe stata impossibile senza l'aiuto preziosissimo del Prof. Vincenzo Verardi (FUNDP Namur e ULB Bruxelles) e del Dott. Sergio Giaccaria (Università di Torino), e senza i suggerimenti della Dott.ssa Lisa Sella (Università di Torino). Questo lavoro è il frutto del contributo di un'intera comunità di persone, che mi ha aiutata nei momenti di difficoltà, e non solo: Italo nell'elaborazione delle tabelle, Marco e mia mamma nella traduzione, questi amici e altri ancora nell'inserimento dei dati e nelle discussioni che mi hanno permesso di non perdere il senso del lavoro stesso. Un enorme debito è quello verso mio papà, che c'era durante questo lavoro, ma che ora non c'è più e che, tra le infinite cose, mi ha insegnato l'importanza dell'osservazione della realtà e della cura nella sua analisi.

² Euricse (European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises), Trento.

³ Ovvero la distribuzione dei profitti ai soci sulla base del rapporto mutualistico.

Nel paragrafo introduttivo vengono presentati lo studio di caso e il contesto italiano, indagando in particolare i livelli di destinazione dell'utile all'accumulazione di capitale nelle riserve indivisibili. Nei tre paragrafi successivi, si discuterà, prima sul piano teorico, poi sul piano empirico, la possibilità che le RI siano uno strumento utilizzato dai soci lavoratori per assicurarsi contro la perdita del lavoro e, al tempo stesso, per stabilizzare la loro remunerazione. Nel quinto paragrafo si introdurrà il tema della prospettiva di permanenza dei lavoratori nella cooperativa e delle conseguenze di questa sulla percezione delle scelte dell'impresa. L'ultimo paragrafo concluderà, quindi, analizzando come queste scelte siano influenzate dal senso di appartenenza e da motivazioni "di squadra" presenti tra i lavoratori. Utilizzando sia dati qualitativi sia quantitativi, il presente saggio evidenzia le interazioni tra questi tre elementi.

2. Il contesto e lo studio di caso

2.1 La Legacoop di Ravenna, gli strumenti di analisi e i dati

Il movimento cooperativo dei lavoratori in Romagna ebbe inizio alla fine del XIX secolo con le prime cooperative di braccianti, che emersero dal bisogno di limitare la diffusione della disoccupazione nelle campagne e la conseguente pressione verso il basso sui salari, sfruttata dagli intermediari nella gestione dei lavori pubblici (Zangheri, Galasso, Castronovo, 1987)⁴. All'inizio del XX secolo fu il turno delle cooperative di muratori, che avevano l'obiettivo di rompere il mercato monopolistico del settore delle costruzioni, che permetteva alle imprese di impiegare manodopera poco specializzata a salari molto bassi (Landi, 1999). Il movimento cooperativo si sviluppò, quindi, a partire da settori caratterizzati da elevata disoccupazione. Solo all'inizio degli anni '50 e principalmente nella cooperazione edile, si aprì un dibattito sull'opportunità di ridurre l'attenzione rivolta all'occupazione e di dare più rilevanza ai parametri di efficienza e ai benefici forniti dalla cooperativa ai soci (si veda il dibattito interno alla CMC, riportato in Sapelli e Zan, 1971).

Il presente studio di caso si concentra sulle cooperative di lavoro affiliate alla Legacoop, il cui quadro è oggi piuttosto articolato. Accanto alle più antiche cooperative di braccianti e muratori, altre cooperative di lavoro nacquero principalmente a partire dalla seconda metà del XX secolo nei settori manifatturiero e dei servizi. Nel primo caso, si trattò spesso di acquisizione da parte dei lavoratori di imprese capitalistiche in difficoltà. Il secondo raggruppa diverse esperienze: le cooperative di facchini, che videro il loro inizio generalmente intorno agli anni '70, per dare una struttura a gruppi già esistenti, le imprese cooperative di pulizie, e anche molte cooperative più piccole, sorte più di recente in settori di servizi avanzati, cultura e turismo.

Al dicembre 2005 la Legacoop di Ravenna raccoglieva 172 cooperative, di cui 63 di produzione e lavoro: 36 a Ravenna, 9 a Lugo, 10 a Faenza e 8 a Cervia. Lo studio di caso è stato condotto dall'autrice nel 2007 con la collaborazione del Circolo Cooperatori Ravennati Ass. Cult., presso la Legacoop di Ravenna e all'interno di 20 cooperative di lavoro affiliate⁵.

⁴ L'Associazione Generale dei Braccianti di Ravenna nacque nel 1883. Permise ai braccianti del ravennate di evitare l'intermediazione che comprimeva i salari e di prendere direttamente in carico i lavori. Il caso più famoso fu quello della bonifica dell'Agro Romano, nel 1884.

⁵ Nel campione non si considera, per ragioni di omogeneità, le cooperative sociali, anche quando queste sono considerabili come cooperative di lavoro.

Le fonti dei dati sono le seguenti:

- dati di bilancio per 6 anni consecutivi, dal 2000 al 2005, delle 60 cooperative di lavoro affiliate alla Legacoop⁶;
- interviste qualitative con i dirigenti di 20 tra queste 60 cooperative;
- un'indagine a livello individuale, presso le stesse 20 imprese, condotta tramite questionari sottoposti ai lavoratori (soci e non), per un totale di 415 osservazioni.

Le 60 cooperative che compongono la prima base di dati sono così suddivise per settori: 12 in agricoltura, 4 in edilizia, 3 nel settore manifatturiero, 9 nei trasporti, 11 nel facchinaggio e 21 negli altri servizi.

Tabella 1 - Dati sulle cooperative

	<i>Media</i>	<i>Deviazione standard</i>
Numero di lavoratori	104,25	153,40
Numero di soci	134,87	227,34
Numero di soci lavoratori	78,8	128,87
Rapporto soci lavoratori / lavoratori totali	0,74	0,21
Profitti annui ^a	210.672	655.303
Ricavi totali per lavoratore ^a	108.841	160,453
Valore aggiunto per lavoratore ^a	29.454	23.787
Salario medio ^a	21.817	16.412
Quota media di profitti accumulati nelle RI	87,98	16,36
Quota media di profitti distribuita ai soci	9,27	16,27

^a in euro.

La quota media di profitti accumulati nelle RI è quasi l'88% (per questo dato suddiviso per settore, si veda la tab. 3 colonna e), e più del 60% delle imprese osservate reinvestono nelle RI tra il 90% e il 100% dei loro profitti annui.

L'indagine a livello individuale è stata condotta tra settembre e dicembre 2007 in 20 di queste 60 cooperative. Il questionario (in forma anonima) sottoposto ai lavoratori comprendeva 3 sezioni: il percorso lavorativo e associativo dell'intervistato, la protezione dei lavoratori e il ruolo percepito della cooperativa, la distribuzione dei profitti e l'opinione sulle riserve indivisibili. In media, circa il 30% degli occupati di ogni impresa è stato sottoposto al questionario; ne sono stati raccolti in totale 415, in 18 delle 20 imprese selezionate⁷. La ripartizione per settori è la seguente: 87 questionari sono stati raccolti in cooperative del settore agricolo, 95 in quello edile, 52 nel settore manifatturiero e altrettanti in quello del facchinaggio, 129 nelle cooperative di servizi diversi. Gli intervistati sono per l'80% soci lavoratori (mentre il 20% sono lavoratori dipendenti non soci), per il 40% donne, e per il 66% operai.

2.2 Le riserve indivisibili nelle cooperative italiane

L'utilizzo dell'utile da parte delle imprese cooperative è sottoposto a numerosi vincoli di legge, i primi dei quali già posti dalla definizione della cosiddetta clausola mutualistica della Legge Basevi (l. 1577/1947), che stabilisce i parametri che una cooperativa deve rispettare per essere annoverata tra quelle imprese a scopo non lucrativo che lo Stato si impegna a sostenere con l'art. 45 della Costituzione. Questa impone un limite alla remunerazione delle quote di capitale versato dai soci, l'impossibilità di dividere le riserve tra i membri durante la vita sociale della

⁶ Sono incluse tutte le cooperative di lavoro affiliate alla Legacoop che sono state attive tra il 2000 e il 2005, anche se non lo sono più oggi; non sono invece stati considerati i casi che presentavano dati fortemente incompleti.

⁷ La discrepanza è dovuta al fatto che due cooperative non hanno restituito i questionari ricevuti.

cooperativa, la destinazione del patrimonio di questa, al suo scioglimento, a fini sociali⁸. Per quanto riguarda la destinazione dell'utile annuo, il quadro che emerge dalla legge più recente (che integra provvedimenti precedenti) è il seguente: il 3% deve essere devoluto al fondo mutualistico, finalizzato alla promozione del movimento cooperativo, mentre il 30% costituisce il margine di riserva legale obbligatoria⁹. Le cooperative possono distribuire dividendi ai soci solo in misura molto limitata¹⁰ e possono distribuire l'utile rimanente sotto forma di ristorno che, nel caso delle cooperative di produzione, è proporzionale al lavoro prestato¹¹. Se un tempo le riserve indivisibili potevano essere considerate l'unico strumento di accumulazione di capitale per l'impresa cooperativa, oggi questo non è più completamente vero, in conseguenza delle possibilità di accumulare in modo non indiviso introdotte da alcune recenti leggi. Innanzitutto, la legge sul socio lavoratore 142/2001, rende possibile l'incremento della remunerazione del lavoro in sede di destinazione dell'utile annuo, mediante aumento gratuito delle quote di capitale sociale, in modo da fornire incentivi ai lavoratori, tutelando al tempo stesso la capitalizzazione della cooperativa. In secondo luogo, la riforma del 2003 introduce la possibilità di istituire delle riserve divisibili, che vadano però solo a vantaggio dei soci finanziatori¹²: l'obiettivo è di fare in modo che queste particolari figure di soci, che hanno esclusivamente un interesse finanziario nella cooperativa, possano utilizzare una parte delle riserve per incrementare il valore dei loro titoli. È, però, ampiamente riconosciuto (Bonfante, 2008; Zevi, 2005) che questi strumenti trovino un'applicazione molto limitata. Nonostante queste possibilità, i dati mostrano la tendenza all'accumulazione a riserva indivisibile di un'elevata quota dei profitti: una ricerca del Centro Studi Legacoop (2006) mostra una percentuale media di reinvestimento dei profitti nelle RI dell'86,8% (e una distribuzione sotto forma di ristorni e dividendi del 10,2%) e una vasta letteratura sul movimento cooperativo italiano conferma questa osservazione (Bassi, 2003; Zevi, 2003). Conseguenza di questa pratica è che, generalmente, ciò che i soci ricevono alla fine del rapporto associativo con l'impresa è indipendente dal flusso di guadagni di quest'ultima, e che non vi è differenza di remunerazione (o è molto ridotta) tra i soci lavoratori e i lavoratori non soci (Tortia, 2002b; Zevi, 2005; Pencavel et al., 2006). La letteratura economica ha molto indagato, dal canto suo, gli effetti positivi sulla produttività della distribuzione degli utili¹³. Nonostante questa sia poco applicata, però, non si rilevano bassi livelli di produttività nelle cooperative di lavoro italiane, in particolare se confrontate con simili imprese capitalistiche (Estrin, 1991; Bartlett et al., 1992): sembra quindi non esserci l'atteso effetto disincentivante dell'accumulazione nelle RI.

Quale è la ragione di questa tendenza nella destinazione dell'utile? Un importante argomento è il bisogno di salvaguardare la capitalizzazione dell'impresa (Tortia, 2002a), da cui discendono anche i tre principali problemi rispetto all'applicazione della

⁸ Il sistema di regole riguardante le imprese cooperative è stato modificato con la riforma del diritto societario del 2003 (d.lg. 6/2003), la cui principale innovazione è la distinzione delle cooperative "a mutualità prevalente" da quelle che non rispettano il criterio della prevalenza, identificato nel fatto di operare principalmente con soci. Nel caso delle cooperative di produzione e lavoro, sono "prevalenti" quelle cooperative in cui il costo del lavoro prestato dai soci è più della metà del costo del lavoro totale. È su queste che ci concentreremo in quanto costituiscono la quasi totalità del campione, e sono quelle per cui valgono vincoli simili a quelli stabiliti dalla Legge Basevi del 1947. È difficile stabilire quante imprese appartengano all'una e all'altra classe, dato che le cooperative possono passare da una all'altra, seguendo una particolare procedura contabile; in particolare, una cooperativa "perde la prevalenza" se non ne rispetta i criteri per due anni consecutivi.

⁹ Prima della riforma del 2003 il margine di riserva obbligatoria era del 20%. Anch'essa non solo è indisponibile ai soci, ma anche indivisibile alla fine della vita associativa, caratteristica questa che la rende profondamente diversa dall'analoga riserva delle imprese capitalistiche.

¹⁰ Entro il tasso dei buoni postali fruttiferi aumentato di 2,5 punti, e solo in caso in cui il rapporto capitale/debito sia maggiore di $\frac{1}{4}$.

¹¹ Entro il limite del 30% del salario (l. 142/2001).

¹² Soci sovventori e azioni di partecipazione cooperativa.

¹³ Per un'analisi di questi temi nel caso delle cooperative italiane, si veda Jones e Svejnar (1985).

possibilità di incorporare il ristorno nelle quote di capitale sociale: l'aumento di variabilità del capitale (e la conseguente insicurezza nella capacità di investimento), la perdita di *loss sharing* (ovvero la capacità di affrontare le eventuali perdite tramite un fondo comune) e il rischio che i soci, proprio nei momenti di maggior bisogno, non investano le loro quote di profitto nell'impresa (Tortia, 2002a).

Un altro argomento normalmente considerato determinante della scelta di reinvestire nelle RI, è il vantaggio dal punto di vista dell'imposizione fiscale. La tassazione delle RI è stata però modificata in anni recenti e ciò ci permette di verificare se questi cambiamenti abbiano effettivamente comportato scelte diverse di allocazione dei profitti nelle cooperative. Fino all'esercizio finanziario 2001, l'intero ammontare dei profitti, se accumulato a riserva indivisibile, era esente dall'imposizione fiscale Irpeg (l. 904/1977, art. 12). Il primo cambiamento avviene con la legge 112/2002 art. 6, che riduce la percentuale di profitti che non costituisce imponibile alla riserva obbligatoria del 20% e al 3% che deve essere devoluto al fondo mutualistico, più il 39% del rimanente se destinato a RI. Questa norma è stata applicata per gli esercizi 2002 e 2003 e ha rappresentato una netta riduzione dei vantaggi fiscali delle cooperative: la percentuale dei profitti che l'impresa è libera di allocare e che può essere esente dalla tassazione, se destinata a riserva indivisibile, diminuisce dal 77% al 30% circa¹⁴. Un'ulteriore riforma è stata messa in atto dalla legge 311/2004, che ha distinto le cooperative "a mutualità prevalente" dalle altre: nel primo caso, la legge stabilisce che non costituiscono imponibile i profitti destinati a riserva obbligatoria (nel frattempo saliti al 30%) e al fondo mutualistico (3%); è tassato, invece, il 30% dei profitti annui, indipendentemente dalla sua destinazione¹⁵. Oggi, quindi, la percentuale dei profitti che la cooperativa è libera di allocare e che può essere esente dall'imposizione fiscale (Ires), se destinata a RI, è il 37%¹⁶. Il vantaggio fiscale di destinare i profitti a RI è dunque molto diminuito; la quota di profitti effettivamente mandata a riserva si è ridotta di conseguenza? Se scomponiamo le osservazioni a seconda dei diversi regimi fiscali, vediamo che la quota di profitti mandata a RI è l'84,4% nel primo, l'88,3% nel secondo e l'86,5% nel terzo. Una verifica statistica¹⁷ conferma l'impressione a prima vista, ovvero che non vi sia una significativa differenza nei tre periodi. Questo ci permette, se non di eliminare l'ipotesi che la scelta di reinvestire i profitti nelle riserve indivisibili sia dovuta ai vantaggi fiscali, quantomeno di non considerarla determinante. Troviamo conferma di questa conclusione anche nelle interviste con i dirigenti delle cooperative, che solo in un caso su venti indicano il vantaggio fiscale come ragione dell'accumulazione di RI.

Un altro argomento per spiegare l'importante reinvestimento dei profitti nella cooperativa è il difficile accesso di quest'ultima al mercato del credito, che si suppone sia dovuto al fatto che il prestatore limiti il credito rivolto alle cooperative perché in tal caso deve rinunciare ad ogni forma di controllo sul progetto finanziato (Jensen, Meckling, 1976). Questa prospettiva non è esente da critiche: un forte oppositore è Jossa (2005), il quale sostiene che - se confrontiamo la cooperativa di lavoratori con una società per azioni, anziché con un'impresa capitalistica tradizionale - non vi è ragione di pensare che l'impresa cooperativa sia meno efficiente nel reperire fondi sul mercato, in quanto il capitale preso a prestito riceve un compenso certo e viene rimborsato prima della remunerazione del lavoro e del capitale dei soci. Dall'osservazione del nostro studio di caso, non sembra che le cooperative soffrano

¹⁴ Mentre il 23% non è tassato, ma è vincolato a destinazioni obbligatorie.

¹⁵ Per quanto riguarda le cooperative che non rientrano nei parametri della prevalenza, l'esenzione è limitata alla quota di profitti che va al fondo mutualistico e alla riserva obbligatoria, se viene specificatamente dichiarata come indivisibile.

¹⁶ Secondo questa norma, la quota non tassabile e con destinazione obbligatoria è salita al 33%.

¹⁷ Tramite *t test* (Navarra, 2010).

tanto la mancanza di strumenti finanziari quanto sottolineato dalla teoria¹⁸. Innanzitutto, non tutte le cooperative hanno scarso accesso al mercato del credito: alcune di queste, generalmente le più grandi e longeve, godono di una reputazione sufficientemente buona e di un patrimonio sufficientemente solido per aver accesso ai prestiti di cui hanno bisogno. Anche le piccole cooperative sembrano avere un efficace accesso al prestito bancario, grazie sia ad una solida reputazione (specialmente nel caso siano cooperative "storiche"), sia alle garanzie fornite dalla Legacoop attraverso le sue strutture finanziarie. In altri casi, anche quando l'accesso al mercato del credito è possibile, le cooperative spesso scelgono di non rivolgersi ad esso nemmeno per necessità di finanziamento straordinario (in momenti di crisi o per finanziare grossi investimenti), preferendo lo strumento del prestito sociale¹⁹.

3. La stabilità dell'occupazione nelle cooperative di lavoro

*"Se si vogliono spiegare le differenze sistematiche tra KMF e LMF²⁰ si deve andare a cercare nelle diverse caratteristiche di lavoro e capitale in quanto fattori della produzione. Forse la maggiore asimmetria è che la proprietà sul capitale può essere trasferita da una persona all'altra, mentre lo stesso non può essere per la capacità di offrire lavoro. In sintesi, la capacità di fornire lavoro è inalienabile, sia dal punto di vista fisico, sia dal punto di vista istituzionale"²¹.
(Dow, 2003)*

Secondo Dow, la principale differenza tra le cooperative di lavoratori e le imprese capitalistiche risiede nell'asimmetria strutturale tra capitale e lavoro: il lavoro non è alienabile rispetto alla persona che ne è portatrice, ovvero non può essere trasferito da un individuo all'altro, non può essere in più di un posto alla volta, è sottoposto ad una serie di limiti naturali, ecc. Di conseguenza, i fornitori di fattore lavoro non possono differenziare il rischio come possono invece fare i fornitori di capitale, ovvero diversificando i progetti in cui investono (Meade, 1972)²². Dow (2003) ritiene che le cooperative possano rappresentare una forma di assicurazione rispetto all'eventualità che gli investitori prendano decisioni contro gli interessi dei lavoratori, dato che "il modo in cui i rischi sono suddivisi tra i fornitori dei diversi *input* dipende in larga parte dalla struttura di *governance* dell'impresa"²³.

Vi è un ampio riscontro empirico della maggiore stabilità dell'occupazione nelle imprese gestite dai lavoratori rispetto alle KMF. Craig e Pencavel (1992), che comparano cooperative e imprese capitalistiche nel settore del legno compensato negli Stati Uniti in anni di espansione e di contrazione del settore, identificano una minore volatilità dell'occupazione nelle cooperative e una significativa differenza di comportamento delle due forme di impresa di fronte a variazioni di mercato: nelle imprese capitalistiche queste producono fluttuazioni del numero dei lavoratori impiegati e delle ore lavorate da ciascuno, ma non dei salari; mentre nelle cooperative l'impiego e le ore lavorate rimangono stabili, a fronte di variazioni delle remunerazioni. Bradley e Gelb (1983) riportano che nel caso delle cooperative basche

¹⁸ Fonte: interviste dell'autrice.

¹⁹ Si tratta di un prestito effettuato da parte dei soci stessi, che è remunerato ad un tasso di poco superiore rispetto a quello di mercato.

²⁰ KMF = impresa capitalistica; LMF = impresa cooperativa.

²¹ Traduzione dell'autrice.

²² "Mentre i proprietari possono differenziare il rischio, "spezzettando" la loro proprietà in un grande numero di impieghi, un lavoratore non può facilmente dividere il suo lavoro in tante occupazioni diverse. Questa è presumibilmente la ragione principale per cui troviamo il capitale che ha la funzione di sostenere il rischio e impiegare il lavoro, anziché viceversa" (Meade, 1972, p. 426) (traduzione dell'autrice).

²³ Traduzione dell'autrice.

di Mondragòn è generalizzata la scelta delle imprese di rispondere a mutamenti nelle condizioni di mercato senza ridurre gli occupati: da un lato, il trasferimento di forza lavoro tra cooperative è abituale e, dall'altro, queste si impegnano a garantire un sussidio di disoccupazione pari all'80% del salario, che rappresenta un elevato costo del licenziamento per l'impresa. Nel caso italiano, Estrin (1991) e Bartlett et al. (1992) rilevano una maggiore stabilità dell'impiego nelle cooperative rispetto alle corrispondenti imprese capitalistiche; più recentemente, Pencavel et al. (2006) riscontrano che nelle seconde l'occupazione è una funzione decrescente del salario, mentre nelle prime non risulta influenzata da nessuna delle variabili considerate.

Il movimento cooperativo in Italia è nato - ed è stato guidato per molto tempo - dalla priorità di fornire lavoro alle fasce più deboli della gerarchia socio-economica (Mazzoli, 2005). Questo è particolarmente vero nel caso delle cooperative del ravennate (Sapelli, Zan, 1971; Zavattoni, 1979; Nardi, 1998): una ricerca, condotta negli anni '80 in Emilia Romagna dall'antropologo Mark Holmström (1985), giunge alla conclusione che le cooperative hanno come obiettivo primario la sicurezza dell'occupazione, anziché la massimizzazione dei profitti o dei redditi dei soci.

Come è ottenuta dalle cooperative questa capacità di stabilizzare l'occupazione? Una possibilità è che questo avvenga rendendo variabili i salari, cioè remunerando i lavoratori tramite la distribuzione degli utili, pratica che si considera possa ridurre le fluttuazioni del numero di occupati nei momenti di difficoltà²⁴. Meade (1993), infatti, ritiene che la cooperativa sia in grado di modificare la struttura del rischio a cui i lavoratori sono esposti: permettendo la fluttuazione dei salari, essa può infatti tutelare i lavoratori rispetto al rischio della disoccupazione. Questo modello di cooperativa vede i lavoratori sopportare il rischio di impresa e rinunciare quindi ad un reddito fisso, ma al tempo stesso, essere tutelati rispetto all'"incertezza del trasferimento" (Miceli, Minkler, 1995), ovvero al rischio che il capitalista delocalizzi la produzione laddove i costi del lavoro sono più bassi, a danno degli attuali occupati.

Anche se l'ipotesi della variabilità dei salari è supportata da numerose ricerche empiriche (Craig, Pencavel, 1992), quantomeno nel caso italiano presenta alcuni limiti: innanzitutto, i soci lavoratori delle cooperative italiane molto spesso scelgono di percepire una remunerazione fissa e applicano poco la distribuzione degli utili. Inoltre, le analisi quantitative non forniscono una prova evidente dello "scambio" tra stabilità dell'occupazione e variabilità delle remunerazioni: ad esempio, Pencavel, Pistaferri e Schivardi (2006) mostrano che, se pur in misura diversa, i salari fluttuano in entrambi i tipi di impresa. D'altro canto, osserviamo che nel caso italiano le cooperative forniscono una maggiore stabilità dell'impiego e, al tempo stesso, salari generalmente più bassi rispetto alle corrispondenti imprese capitalistiche: per citare due esempi, Pencavel et al. (2006) riscontrano una differenza media nei salari di circa il 15%, mentre Estrin (1991) mostra che, se nelle cooperative la produttività del lavoro è maggiore, questo non si traduce in salari più alti. Tale evidenza è confermata (tranne che nel settore delle costruzioni) nel presente studio di caso, da un confronto tra i salari medi corrisposti dalle imprese cooperative del campione e i salari medi dei corrispondenti settori, secondo le stime di Eurostat per l'area del Nord-Est²⁵.

Da qui l'ipotesi alternativa, ovvero che l'accumulazione di capitale nelle cooperative di lavoro svolga la funzione di un meccanismo di condivisione del rischio, dove i soci accettano un salario inferiore a quello prevalente sul mercato (quasi un meccanismo di "auto-tassazione"), al fine di accumulare risorse nell'impresa (nelle riserve

²⁴ Per un approfondimento teorico, si veda Navarra, 2010.

²⁵ Cfr. Eurostat, 2004, *y_worker per employee per year, total labour costs*. Cfr. Navarra (2008).

indivisibili), per permettere a questa di affrontare eventuali momenti di difficoltà senza ridurre il costo del lavoro. I soci lavoratori scelgono di stabilire un salario più basso, ma sicuro, e di accumulare il risultato residuo della produzione nel fondo collettivo, che svolge la funzione di stabilizzare sia l'occupazione, sia le remunerazioni (se non in casi estremi).

Uno sguardo in chiave storica alle RI sembra confermare il ruolo che queste hanno avuto nel costruire la forza del movimento cooperativo italiano, permettendogli di svolgere il compito di tutela dei posti di lavoro in contesti fortemente segnati dalla disoccupazione. Queste sono state il principale strumento per la crescita dimensionale delle cooperative, che a sua volta è stata una scelta in gran parte volta alla protezione dell'occupazione (Zevi, 2003). L'uso delle riserve indivisibili come strumento per aumentare le dimensioni dell'impresa sembra essere indicato anche dai dati del Centro Studi Legacoop (2006), che mostrano una tendenza delle piccole e medie imprese ad accumulare di più: se la dimensione dell'impresa può ragionevolmente essere assunta come indicativa del suo grado di "managerializzazione", questo significa che si riscontra un più elevato reinvestimento dei profitti in quelle cooperative in cui sono i soci a prendere direttamente le decisioni. Questo contraddice quanto generalmente sostenuto in teoria, ovvero che i soci abbiano una forte preferenza per i guadagni immediati a scapito dell'investimento futuro, e che siano invece i *manager* a contrastare questa tendenza.

4. La tutela dell'occupazione e la stabilizzazione dei salari: i risultati nel caso della Legacoop di Ravenna²⁶

Attraverso i dati forniti dallo studio di caso, proviamo a sottoporre a verifica quanto sostenuto nel paragrafo precedente: innanzitutto la stabilità dell'occupazione, ovvero l'ipotesi che questa non subisca l'effetto di fluttuazioni della performance dell'impresa. In secondo luogo, se l'occupazione mostra di essere effettivamente stabile, indagheremo se ciò sia ottenuto tramite la variabilità dei salari, o tramite un meccanismo di accumulazione collettiva e di stabilizzazione nel tempo anche dei redditi.

Guardiamo innanzitutto alla variazione del numero di occupati²⁷ per ogni impresa nell'arco di tempo considerato. Se è vera la funzione assicurativa della cooperativa, non dovremmo trovare nessun effetto della variazione di performance dell'impresa sulla variazione della manodopera occupata.

Tabella 2 - Effetto di alcune grandezze a livello di impresa sulla variazione del numero di occupati nel tempo

	Effetto
Variazione dei ricavi totali	Nessuno
Settore edilizia	Nessuno
Settore manifatturiero	Nessuno
Settore servizi	Nessuno
Settore trasporti	Nessuno
Settore facchinaggio	Nessuno
Soci lavoratori sul totale degli occupati	-
Soci	Nessuno

²⁶ Presentiamo qui una trattazione sintetica delle elaborazioni statistiche. Per un maggiore approfondimento, si veda Navarra, 2010.

²⁷ La misura è il coefficiente di variazione, ovvero σ/μ (deviazione *standard* diviso la media).

RI accumulate per lavoratore
Capitale sociale
Investimento medio per lavoratore

Nessuno
-
+

La variabilità dell'occupazione non sembra dipendere dalla maggior parte delle altre caratteristiche considerate e, più importante ai nostri fini, non risulta su essa alcun effetto positivo della variabilità dei ricavi dell'impresa²⁸. La variabile che mostra un effetto maggiore è la percentuale di soci lavoratori sul totale degli occupati: un aumento di questa riduce la variabilità dell'occupazione, in modo coerente con quello che emerge dalle interviste, cioè che la variazione del numero di occupati è sempre molto limitata e principalmente dovuta all'uscita di lavoratori non soci.

Analizzando la base dati a livello individuale, otteniamo un risultato simile a partire dalle risposte alla domanda su come la cooperativa ha affrontato eventuali difficoltà. Guardando la tabella 6, colonna (a), vediamo che meno del 5% delle risposte indica l'occupazione come la variabile che è stata modificata per far fronte al momento di crisi occorso.

Il questionario include, inoltre, una sezione sulla percezione dei rischi: agli intervistati è chiesto di valutare - su una scala da 0 a 5 - un certo numero di rischi, tra cui quello di perdere il lavoro e quello di veder ridotti i loro salari nei momenti di difficoltà della cooperativa. Il 77,6% degli intervistati giudica "basso"²⁹ il rischio di essere licenziati: il 27,2% non considera di essere esposto al rischio di perdere il lavoro, ma considera alto il rischio di riduzioni salariali, mentre il 50,4% si sente al riparo da entrambi i rischi. Questo è un argomento a favore dell'idea che la fluttuazione dei salari sia effettivamente uno strumento per far fronte alle difficoltà, ma che, più spesso, la cooperativa fornisca degli strumenti di stabilizzazione dell'occupazione che al tempo stesso garantiscono le remunerazioni. La classificazione della percezione dei rischi mostra alcune interessanti differenze da settore a settore, che sono riassunte in tabella 3.

Tabella 3 - Percezione dei rischi da parte dei lavoratori, per settore (%)

	<i>Pienamente sicuri (a)</i>	<i>Sicuri sull'impiego, non sui salari (b)</i>	<i>Sicuri sui salari, non sull'impiego (c)</i>	<i>Non sicuri (d)</i>	<i>% di profitti accumulate in RI (e)</i>
Agricoltura	57,5	23,0	6,9	12,6	91,4
Edilizia	52,6	25,3	6,3	15,8	73,8
Manifatturiero	51,9	15,4	9,6	23,1	93,4
Servizi	51,9	25,6	6,2	16,3	92,1
Facchinaggio	28,9	53,9	1,9	15,3	68,1

Percentuale di intervistati che percepiscono (a) basso rischio sia di perdere il lavoro, sia di vedere diminuire il salario, (b) basso rischio di perdere il lavoro, ma alto rischio di riduzioni di salario, (c) alto rischio di perdere il lavoro e basso di vedere ridurre il salario, (d) alto rischio sia di perdere il lavoro sia di riduzioni di salario.

I settori agricolo, edile e dei servizi mostrano una struttura della percezione dei rischi simile a quella tratteggiata poco sopra, nonostante abbiano percorsi storici diversi tra loro. La principale differenza rispetto a questo meccanismo si trova nel settore del facchinaggio: la proporzione di lavoratori che si sentono sicuri sia dell'occupazione, sia della stabilità della remunerazione, è molto inferiore agli altri settori, mentre la

²⁸ Come indicatori di performance, utilizziamo i ricavi totali anziché i profitti, in quanto questi dipendono fortemente da scelte di natura contabile.

²⁹ Consideriamo bassa una valutazione del rischio minore (non uguale) di 3.

percentuale degli intervistati che percepiscono un basso rischio di perdere il lavoro, ma un elevato rischio di veder ridurre i salari, è decisamente più alta della media. In questo settore, le cooperative sembrano seguire la prima strategia che abbiamo ipotizzato: nei momenti di difficoltà aziendale, queste tendono a ridurre la paga complessiva. Questo non avviene riducendo il salario orario, ma il numero di ore lavorate ("se c'è meno lavoro, si distribuisce meno lavoro tra i soci"). È interessante notare che le cooperative di facchini sono anche quelle che reinvestono in media una minore quota di profitti nelle riserve indivisibili, dato che suggerisce che queste effettivamente abbiano un ruolo nella stabilizzazione dei redditi.

Passiamo quindi ad osservare la variazione dei salari, per identificare se vi sia un effetto della performance dell'impresa sulla capacità di retribuire il lavoro, ovvero se la variazione dei ricavi modifichi i salari corrisposti³⁰.

Cercheremo di capire se:

- il monte salari varia seguendo le fluttuazioni dei ricavi dell'impresa;
- le riserve indivisibili accumulate dalla cooperativa fungono da fondo assicurativo, che limita la variabilità dei salari.

Tabella 4 - Effetto di alcune grandezze a livello di impresa sulla variazione del monte salari nel tempo

	<i>Effetto</i>
Variazione dei ricavi totali	+
RI accumulate per lavoratore ³¹	-
Soci	Nessuno
RI accumulate per lavoratore x numero di soci ³²	+
Investimento medio per lavoratore	+

Questi risultati confermano che la variazione dei salari segue quella dei ricavi totali: più i ricavi fluttuano, più lo stesso avviene per il monte salari. È importante ricordare che questo comprende sia il numero di ore lavorate, sia la paga oraria: è al primo che si possono generalmente imputare variazioni del monte salari annuo³³.

Il secondo risultato interessante è che, più una cooperativa ha riserve accumulate pro capite, meno i suoi salari fluttuano nel tempo. Se ne può dedurre, quindi, il ruolo delle riserve indivisibili nella stabilizzazione dei salari: questi, normalmente, fluttuano a seconda della performance dell'impresa, ma, più questa ha riserve accumulate, minori sono tali fluttuazioni. Le RI svolgono la funzione di un fondo assicurativo che, anche se in modo indiretto, permette ai salari di non ridursi quando la performance dell'impresa si riduce. Dato che le riserve sono accumulate soprattutto nei periodi positivi, anche le fluttuazioni verso l'alto dei salari sono in questi stessi periodi mitigate, come se, anziché percepire la quota "aggiuntiva" della remunerazione quando questa dovrebbe essere più elevata, questa venisse accumulata in un fondo di risparmio collettivo, a cui si attinge nei momenti di difficoltà³⁴. Mentre la dimensione in sé non sembra avere un effetto sulle fluttuazioni dei salari, l'effetto mitigante delle RI è annullato nelle grandi cooperative (dove la dimensione è misurata dal numero di

³⁰ La variabile utilizzata qui è l'intero monte salari. Di nuovo la misura è data dal coefficiente di variazione.

³¹ La ragione del ricorso alla variabile pro capite è l'idea che le RI siano interpretabili come un "salario potenziale", che i lavoratori hanno accumulato nei momenti positivi come un fondo assicurativo per i momenti di difficoltà.

³² Questo indica il ruolo delle riserve accumulate pro capite nelle cooperative più grandi, in termini di base sociale.

³³ Da un lato, la paga oraria è soggetta a vincoli di legge, dall'altro, la variazione delle ore effettuate è generalmente indicata nelle interviste qualitative.

³⁴ Un'ulteriore dimostrazione dell'effetto di stabilizzazione dei salari può essere ottenuta utilizzando il salario medio (al posto del monte salari) e la percentuale di profitti accantonata a riserva ogni anno (anziché le RI cumulate). Vedi Navarra, 2010.

soci). Questo può essere dovuto a diverse ragioni: può essere sintomo di una difficoltà a costituire un meccanismo di condivisione del rischio in gruppi numerosi, o può essere dovuto all'esistenza di meccanismi alternativi per affrontare i rischi da parte dei lavoratori, come i sistemi esterni di sostegno ai redditi³⁵, oppure ancora ad una maggiore diversificazione interna dei salari, che permette la variazione solo di parte delle remunerazioni.

Tabella 5 - Effetto di alcune variabili a livello di impresa sulla percentuale di profitti annui destinati a RI

	<i>Effetto</i>
2001 (rispetto al 2000)	Nessuno
2002 (rispetto al 2000)	+
2003 (rispetto al 2000)	+
2004 (rispetto al 2000)	Nessuno
2005 (rispetto al 2000)	Nessuno
Salario medio	-
Valore aggiunto per lavoratore	+
Numero di occupati	Nessuno
Ricavi per lavoratore	Nessuno
Soci	Nessuno
Investimenti	Nessuno
Riserve cumulate per lavoratore	Nessuno

Altre variabili non sono riportate in tabella 4 perché il loro effetto è risultato nullo: tra queste, abbiamo la quota media di capitale sociale: lo stock di capitale della cooperativa è composto dal capitale sociale - costituito dalle quote versate dai soci al loro ingresso in cooperativa, che questi potranno riscuotere quando la lasceranno - e dai profitti reinvestiti. Quello che vediamo da questi risultati è che solo la componente indivisibile dello stock di capitale della cooperativa ricopre un ruolo assicurativo: ciò sottolinea l'aspetto collettivo di condivisione del rischio, che lo qualifica come "bene comune", su cui torneremo nell'ultima parte del lavoro.

Se cerchiamo cosa determina la percentuale di profitti destinata a RI, otteniamo alcune informazioni aggiuntive³⁶.

Innanzitutto, si deve rilevare che nessun anno mostra un effetto significativo, a parte il 2002 e il 2003, che hanno un coefficiente positivo; questo indica un aumento (o un'assenza di variazione) in questi anni della quota di profitti accumulati, al contrario di quanto ci saremmo aspettati dalla modifica dell'imposizione fiscale analizzata all'inizio di questo lavoro. Nuovamente, ci troviamo di fronte ad un dato che indica la scarsa influenza del regime fiscale sulla scelta di reinvestire i profitti nelle RI. Da questi dati ricaviamo un ulteriore "tassello" per l'argomento assicurativo, dal momento che osserviamo che il salario medio ha un effetto negativo, mentre il valore aggiunto per lavoratore ha un effetto positivo. Possiamo quindi ipotizzare che il pagamento di salari più bassi corrisponda a momenti in cui la cooperativa accumula di più nelle RI e viceversa; e inoltre che, quando una cooperativa raggiunge livelli di produttività più elevati, reinvesta nelle RI una maggior percentuale di profitti, ovvero che tenda ad accumulare nei momenti positivi, in vista di possibili difficoltà.

³⁵ Ad esempio la cassa integrazione, come spesso dichiarato nelle grandi cooperative edili e manifatturiere.

³⁶ I risultati, in questo caso, vanno interpretati con particolare cautela, dato che la misura approssima in modo poco accurato i dati (basso R²).

5. La percezione individuale del rischio e il ruolo della cooperativa

Indaghiamo ora se esistano differenze nelle risposte al questionario tra i lavoratori che sono occupati presso cooperative che hanno una storia di elevato reinvestimento degli utili nell'impresa (RI maggiore della mediana), e coloro che invece lavorano in cooperative che hanno riserve cumulate più basse (RI minore della mediana). Innanzitutto, torniamo alla domanda su come l'impresa ha fatto fronte ad eventuali difficoltà: mentre abbiamo prima presentato i risultati aggregati, dividiamo qui le osservazioni nei due gruppi sopra menzionati (tab. 6, colonne (b) e (c)).

Tabella 6 - Strumenti con cui la cooperativa ha affrontato le difficoltà (%)

"La cooperativa in cui lavora non ha mai attraversato un momento di difficoltà o di crisi aziendale? Se sì, con quale strumento è stata affrontata?"

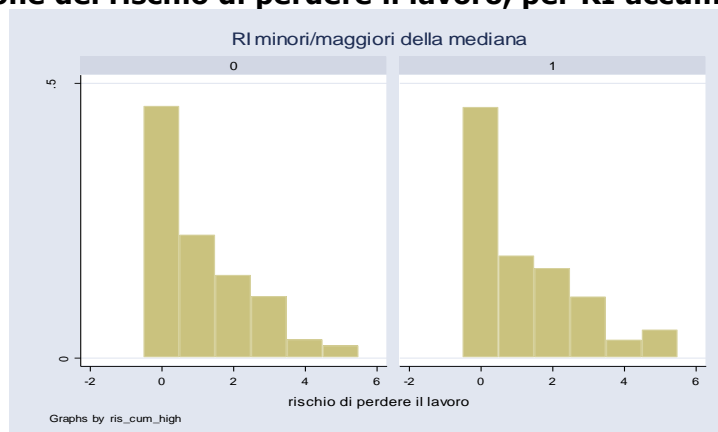
	<i>Intero campione (a)</i>	<i>Basse RI accumulate (b)</i>	<i>Alte RI accumulate (c)</i>
Sono stati licenziati dei lavoratori, anche soci	3,0	1,4	4,1
Sono stati licenziati dei lavoratori, ma solo tra i non soci	1,8	2,9	1,1
Sono stati ridotti gli stipendi	23,0	35,7	13,6
È intervenuta la centrale cooperativa	17,6	10,0	23,2
La cooperativa ha affrontato la crisi esclusivamente attingendo dal proprio patrimonio accumulato	54,6	50,0	58,0

(a) intero campione degli intervistati; (b) intervistati che appartengono a cooperative che reinvestono nelle RI una percentuale degli utili sotto la mediana; (c) intervistati che appartengono a cooperative che reinvestono nelle RI una percentuale degli utili sopra la mediana.

Da questi dati si vede che, mentre in nessuno dei due gruppi le cooperative sembrano affrontare i momenti di difficoltà licenziando manodopera, vi è una differenza per quanto riguarda l'utilizzo della riduzione dei salari: nel primo (b), più del 35% degli intervistati indica questa come uno strumento a cui si è fatto ricorso in momenti di crisi, mentre nel secondo (c) questa percentuale si riduce al 14%. L'appello alle risorse accumulate dalla cooperativa è una risposta frequente in entrambi i gruppi, anche se leggermente superiore nel secondo. Anche l'intervento della centrale cooperativa è indicato più di frequente nel caso in cui vi sia un elevato ammontare di riserve accumulate, ma in questo caso può essere omesso il fattore dell'età della cooperativa, che può essere correlato sia con l'intensità del rapporto con la centrale, sia con le riserve cumulate.

Il declino del ricorso alla riduzione delle retribuzioni laddove la cooperativa abbia un elevato patrimonio accumulato come riserva indivisibile è confermato dalla struttura delle risposte sulla valutazione (da 0 a 5) del rischio di perdere il lavoro e del rischio di vedere i salari ridotti a causa di difficoltà aziendali: mentre la prima non è influenzata dall'ammontare di RI accumulate, la seconda varia sensibilmente (figure 1 e 2).

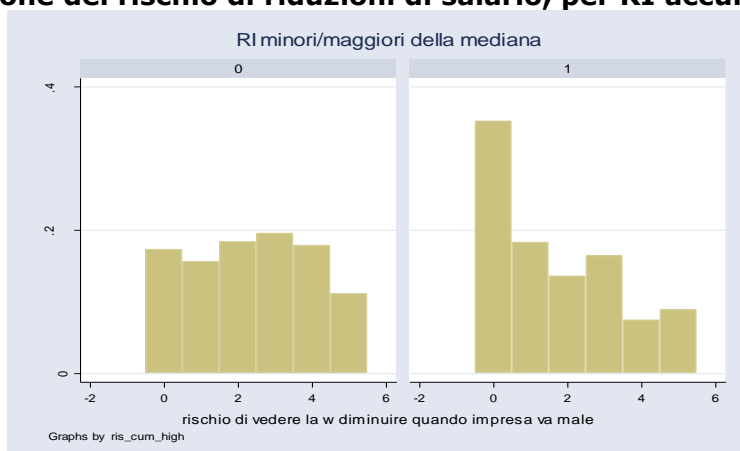
Figura 1 - Percezione del rischio di perdere il lavoro, per RI accumulate pro capite



(0=RI sotto la mediana; 1= RI sopra la mediana)

Se guardiamo la figura 2, vediamo che nel primo gruppo circa il 50% degli intervistati valuta il rischio di riduzione dei salari minore o uguale a 2, mentre nel secondo gruppo questa percentuale sale al 67%; nel primo, solo il 17% delle persone dà peso nullo a questo rischio, mentre nel secondo questi sono circa il 35%. Il fatto che il livello di riserve accumulate influenzi la percezione del rischio di riduzioni dei salari, ma non del rischio di perdere il posto di lavoro, rafforza l'idea che tutte le cooperative stabilizzino l'occupazione e che, tra queste, quelle che hanno un elevato ammontare di RI accumulate, svolgano anche la funzione di stabilizzazione delle retribuzioni.

Figura 2 - Percezione del rischio di riduzioni di salario, per RI accumulate pro capite



(0=RI sotto la mediana; 1= RI sopra la mediana)

Se cerchiamo cosa influenza la probabilità per gli intervistati di sentirsi assicurati contemporaneamente sia sul piano dell'occupazione, sia su quello della stabilità del reddito da lavoro³⁷, vediamo innanzitutto l'effetto positivo della quota di profitti annui accantonati a riserva indivisibile: la percezione che i lavoratori hanno della funzione assicurativa della cooperativa sembra quindi dipendere dalle scelte di accantonamento corrente a RI, anziché dallo stock di riserve cumulate.

³⁷ Di nuovo, il potere esplicativo della regressione è molto basso e i coefficienti indicati devono essere interpretati con cautela.

Tabella 7 - Effetto di alcune variabili sulla probabilità di sentirsi sicuri dell'occupazione e del salario

	<i>Effetto</i>
Settore edile (rispetto all'agricoltura)	-
Settore manifatturiero (rispetto all'agricoltura)	Nessuno
Settore servizi (rispetto all'agricoltura)	+
Settore facchinaggio (rispetto all'agricoltura)	Nessuno
Numero di occupati (media nel tempo)	-
RI accumulate per lavoratore (media nel tempo)	Nessuno
Percentuale di profitti a RI (media nel tempo)	+
Valore aggiunto per lavoratore (media nel tempo)	Nessuno
Età dell'intervistato	Nessuno
L'intervistato è socio?	Nessuno
Livello di istruzione dell'intervistato	-
L'intervistato è una donna?	Nessuno
L'intervistato è un operaio?	Nessuno

Un dato interessante è che l'introduzione della variabile sulla scelta di accantonamento della cooperativa annulla l'effetto del settore del facchinaggio. Questo significa che la percezione del rischio non è tanto determinata dal fatto di lavorare in una cooperativa di facchini in sé e per sé, quanto dal fatto che le cooperative di facchini tendono ad accumulare una minor quota di profitti nelle RI. Un altro aspetto che colpisce l'attenzione è l'effetto negativo del livello di istruzione: più è alto il livello di istruzione dell'intervistato, meno questi si sente sicuro del posto di lavoro e del salario. Può trattarsi di una conseguenza del fatto che, storicamente, le cooperative hanno avuto un'attenzione particolare alla protezione delle fasce meno qualificate di lavoratori, soprattutto in termini di protezione dell'impiego; questo farebbe sì che le cooperative che ricoprono più efficacemente una funzione assicurativa siano quelle che impiegano più lavoratori poco qualificati. Questo sembrerebbe però smentito dall'assenza di un effetto della variabile che indica se l'intervistato è operaio. Un'altra possibile spiegazione di questo dato è un effetto di settore: i lavoratori con un più alto livello di istruzione sono molto concentrati in settori quali il turismo, le nuove tecnologie, la progettazione e la ricerca, in cui dominano cooperative nate relativamente di recente, che si può presumere abbiano una capacità assicurativa "accumulata" ridotta. Ancora un'altra lettura fa invece ricorso ad aspettative più elevate, e quindi ad una plausibile maggior percezione del rischio, da parte dei lavoratori più istruiti (Borzaga, Depedri, 2005, riscontrano una correlazione negativa tra il livello di istruzione e la soddisfazione sul lavoro).

6. L'investimento nell'impresa e l'orizzonte temporale dei lavoratori

Un'altra causa della scelta di reinvestire i profitti nell'impresa può essere la prospettiva di lungo periodo dei soci. Come indica il recente Premio Nobel Elinor Ostrom (1990), uno dei fattori che fa sì che un gruppo riesca con successo a perseguire un obiettivo comune, senza cadere nella "trappola" del comportamento opportunistico reciproco, è che l'interazione tra i suoi membri sia prolungata e reiterata nel tempo, in modo da far scattare meccanismi di reputazione e di fiducia. Questi elementi portano infatti a far prevalere gli obiettivi della cooperativa (in quanto "gruppo") sul guadagno individuale di breve periodo.

Nelle cooperative di lavoro ciò può tradursi in due modi. Il primo è proposto da Sacconi e Seppi (2006), che sostengono che l'indivisibilità patrimoniale delle cooperative possa essere interpretata come uno strumento di *governance* atto a disincentivare un comportamento "mordi e fuggi" verso l'impresa, evitando così scelte

dei soci attuali a danno dei soci futuri o dei soci anziani a danno dei soci giovani. Le RI possono essere interpretate come un modo, per chi ha una prospettiva di permanenza in cooperativa di lungo periodo, di decidere (finché ha incentivo a farlo) di “legarsi le mani” rispetto alle possibilità di utilizzo del capitale accumulato, sapendo che, man mano che l’orizzonte temporale si accorcia, sarebbe altrimenti tentato di appropriarsi individualmente del patrimonio dell’impresa³⁸. Non abbiamo modo di verificare questo argomento, che pare comunque trovare riscontro nelle informazioni qualitative raccolte tramite le interviste. Possiamo, però, analizzare se, nelle cooperative che accumulano maggiori RI, i lavoratori abbiano la tendenza ad un rapporto con l’impresa di più lunga durata, dal momento che otterrebbero un basso guadagno nel lasciarla. Il secondo aspetto è conseguenza della stabilità dell’occupazione analizzata nel paragrafo precedente: come abbiamo sostenuto, le cooperative hanno l’obiettivo di promuovere la sicurezza dell’impiego e in effetti mostrano di avere una manodopera più stabile rispetto alle imprese capitalistiche. Questo fa sì che i soci lavoratori abbiano una prospettiva di lungo periodo nella cooperativa e che quindi abbiano un’elevata disponibilità ad investire in essa. L’effetto positivo di questa prospettiva sulla scelta di reinvestimento dei profitti può essere ulteriormente rafforzato se il socio della cooperativa pensa che i suoi figli vi lavoreranno o se, più in generale, proietta l’orizzonte temporale del suo rapporto con l’impresa al di là della sua singola vita lavorativa. Le nostre misure della percezione che i soci hanno della durata del loro rapporto con la cooperativa, infatti, includono sia la prospettiva individuale sia quella intergenerazionale. Nel primo caso abbiamo come indicatori il tempo già trascorso nella cooperativa e la percezione soggettiva del lavoratore rispetto alla sua permanenza in essa. Il secondo ha due componenti: da un lato, la dimensione retrospettiva: qualcuno della famiglia dell’intervistato ha lavorato nella cooperativa prima di lui? Dall’altro, la prospettiva futura: l’intervistato pensa che i suoi figli lavoreranno nella sua stessa impresa?

Per quanto riguarda la dimensione temporale individuale, è abbastanza evidente come i lavoratori abbiano la prospettiva di una lunga permanenza all’interno della cooperativa. Il tempo medio già speso nella cooperativa è di circa tredici anni: la permanenza minore è nel settore dei servizi (7,8 anni), dove si trovano le cooperative più giovani (o comunque quelle con più alti *turnover*, come nel settore delle pulizie). La permanenza più elevata è nel settore agricolo (18,9 anni), seguito da quello edile (15,8), che sono i settori dove le cooperative hanno storicamente svolto il ruolo di tutela dell’occupazione. Se guardiamo la frequenza delle tipologie contrattuali troviamo una distribuzione molto sbilanciata, dove il 70% degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato. Da questo punto di vista, i settori con la percentuale più elevata sono quello edile, quello manifatturiero e quello del facchinaggio; nel settore agricolo il 55% degli intervistati ha invece un contratto a tempo determinato, ma, generalmente, si tratta di una forma contrattuale che viene ripetuta e diventa di fatto un rapporto a tempo indeterminato³⁹. Il settore che mostra uno spettro più vario di contratti è quello dei servizi, per la presenza di contratti a tempo determinato (19%) e di collaborazioni coordinate e continuative o a progetto (14%).

I dati relativi alla percezione soggettiva della permanenza futura nell’impresa danno un’indicazione molto netta, come si può vedere in tabella 8.

³⁸ Per una trattazione più formalizzata di questi argomenti, si veda Navarra, 2010.

³⁹ Fonte: interviste dell’autrice. La considerazione riguarda i soci lavoratori e non gli stagionali.

Tabella 8 - Prospettiva di permanenza nella cooperativa (%)

"Quanto pensa di continuare a lavorare nell'impresa in cui lavora adesso?"

Al massimo 2 anni	5,8
Tra 2 e 5 anni	8,3
Più di 5 anni	13,6
Fino alla pensione	72,3

Solo il 14% degli intervistati pensa di lasciare la cooperativa prima di 5 anni, mentre il 72% pensa di rimanervi fino alla pensione. Le cause di queste percentuali possono essere certamente diverse (dalla soddisfazione dei lavoratori, alla stabilità dell'impiego, alla disponibilità di opportunità alternative), ma ci fornisce un segnale della percezione di stabilità all'interno della cooperativa. È di nuovo nei settori edile ed agricolo che troviamo la percentuale più elevata di persone che prevedono di rimanere per l'intera vita lavorativa nel loro attuale posto di lavoro (circa l'80%).

Se guardiamo la prospettiva intergenerazionale nella dimensione retrospettiva, vediamo che poco più del 26% del campione ha avuto un familiare nella cooperativa prima di lui⁴⁰. Per quanto riguarda la prospettiva sul futuro, l'aspettativa che i figli lavorino nella stessa cooperativa dei genitori è condivisa dal 19,8% degli intervistati, ovvero coloro che hanno risposto che i figli vi stanno già lavorando, che ritengono questa eventualità probabile e anche che semplicemente la auspicano⁴¹. Se confrontiamo la dimensione intergenerazionale rispetto al passato e rispetto al futuro, vi è un'evidente diminuzione di questa nel settore agricolo e nel facchinaggio, un aumento nel settore degli altri servizi, mentre nel settore edile la percentuale di persone che si aspetta che il proprio figlio lavorerà nella stessa impresa è approssimativamente uguale a quella degli intervistati che avevano già un parente nella cooperativa. L'orizzonte temporale del lavoratore è quindi molto esteso all'interno di una singola generazione, ma non si proietta in egual misura sulle generazioni future.

Proveremo ora a rispondere a due domande: in primo luogo se l'orizzonte temporale influenzi l'atteggiamento verso l'accumulazione collettiva di capitale; poi, al contrario, se le scelte di accumulazione dell'impresa influenzino la prospettiva di permanenza dei soci. Per quanto riguarda l'opinione sull'accumulazione collettiva, ai lavoratori viene direttamente chiesto di dare un giudizio sulle riserve indivisibili (tab. 9). È evidente la prevalenza di una valutazione positiva, prima di tutto al fine di salvaguardare la stabilità dell'impresa e, in secondo luogo, per una scelta etica in nome del principio di equità intergenerazionale. Oltre all'opinione sulle riserve indivisibili, ai lavoratori è richiesto di indicare quale secondo loro dovrebbe essere la principale allocazione dei profitti. Due sono le risposte più frequenti: i profitti devono essere tenuti nell'impresa per rafforzarla, oppure devono essere distribuiti ai soci ma solo nei periodi in cui l'impresa è florida (tab. 10).

⁴⁰ Il caso cambia nuovamente da settore a settore; il settore agricolo è quello con la percentuale più elevata (54%), anche se dalle interviste con i dirigenti sembra trattarsi di un fenomeno in diminuzione.

⁴¹ Il motivo dell'inclusione di quest'ultima categoria è che vogliamo identificare quei lavoratori che hanno anche solo soggettivamente una prospettiva intergenerazionale, e come questo influenzi le loro scelte all'interno dell'impresa.

Tabella 9 - Opinione sulle riserve indivisibili (tabella di frequenza)

"I soci non possono ripartire tra di loro il patrimonio della cooperativa, costituito dagli utili accumulati. Ritene che le riserve indivisibili della cooperativa siano..."

	<i>Intero campione (a)</i>	<i>p.t. < 2 anni (b)</i>	<i>p.t. tra 2 e 5 anni (c)</i>	<i>p.t. > 5 anni (d)</i>	<i>p.t. fino alla pensione (e)</i>	<i>figli: sì (f)</i>	<i>figli: no (g)</i>	<i>familiari: sì (h)</i>	<i>familiari: no (i)</i>
Una cosa giusta, anche a beneficio delle generazioni future	36,5	10,0	41,9	25,5	40,8	45,4	34,2	56,0	29,5
Una cosa ingiusta, perché i soci dovrebbero poter suddividere tra loro l'utile	11,0	30,0	12,9	23,5	6,5	6,5	12,2	8,0	12,1
Una cosa necessaria per la solidità della cooperativa	44,1	55,0	35,5	41,2	44,7	44,2	44,1	33,0	48,1
Una scelta dei dirigenti per tenere la ricchezza dentro l'impresa	8,4	5,0	9,7	9,8	8,0	3,9	9,5	3,0	10,3

a) intero campione; da b) a e) osservazioni distinte per prospettiva di permanenza nella cooperativa; f) sottoinsieme di coloro che si aspettano che i loro figli lavoreranno nella stessa cooperativa; g) sottoinsieme di coloro che non pensano che i loro figli lavoreranno nella stessa cooperativa; h) sottoinsieme di coloro che hanno un parente che lavorava già nella cooperativa; i) sottoinsieme di coloro che non hanno un parente che lavorava già nella cooperativa.

A un primo sguardo, sembra esserci in entrambe le domande un effetto dell'orizzonte temporale sull'opinione a proposito del reinvestimento dei profitti e dell'accumulazione di RI. Se dividiamo le nostre osservazioni tra lavoratori che hanno una prospettiva temporale nella cooperativa minore di 5 anni e coloro che hanno una prospettiva maggiore, notiamo che nel primo gruppo il 66% ha un'opinione positiva delle RI e il 39% pensa che i profitti debbano essere tenuti all'interno dell'impresa, mentre, nel secondo, queste percentuali salgono rispettivamente al 76% e al 46%. Se, però, entriamo più nel dettaglio, il quadro si fa più complesso. Guardando alla tabella 9 (opinione sulle RI, colonne (b) e (e)), vediamo che tra i lavoratori che pensano di non andare via fino alla pensione più dell'80% ritiene che le RI siano giuste o necessarie. Tuttavia una simile distribuzione si riscontra anche tra coloro che prevedono una permanenza tra i 2 e i 5 anni. Inoltre, il 55% degli intervistati in colonna (b) (quelli che prevedono di rimanere nella cooperativa meno di 2 anni) dichiara che le RI sono necessarie per il rafforzamento dell'impresa, nonostante si tratti di lavoratori che non potranno plausibilmente trarre beneficio da questa solidità della cooperativa che tuttavia considerano importante. Le stesse risposte, distinte questa volta in base alla proiezione intergenerazionale (tab. 9 colonne (f) e (g)), mostrano che l'attenzione per l'equità ha un peso maggiore se l'intervistato si aspetta che i suoi figli lavoreranno nella sua stessa impresa. Lo stesso risultato si ottiene distinguendo queste risposte in base alle esperienze pregresse (tab. 9 colonne (h) e (i)): per i lavoratori che hanno già avuto un familiare nella cooperativa la maggiore importanza attribuita alle riserve indivisibili come "una scelta giusta" è ancora più evidente. Questo è confermato dalle informazioni qualitative: il patrimonio accumulato tramite il reinvestimento dei profitti è considerato un'eredità lasciata dalle generazioni precedenti e questa è la ragione della sua indivisibilità.

Se consideriamo le risposte sulla destinazione dei profitti (tab. 10), emerge invece un'immagine più in linea con quanto atteso sulla base della teoria: tra coloro che hanno un limitato orizzonte temporale, si preferisce generalmente la distribuzione dei profitti e, laddove si sceglie invece l'accumulazione a riserva, se ne dà una giustificazione di tipo etico. L'attenzione per la solidità dell'impresa aumenta tra i lavoratori che hanno un orizzonte temporale lungo e questo fa sì che il reinvestimento dei profitti sia tenuto in maggior considerazione. Questo avviene con la non trascurabile eccezione del caso dei lavoratori che pensano di rimanere fino alla pensione: in questo caso, tuttavia, ci può essere un effetto di distorsione dovuto alla domanda stessa, ovvero che scelgano questa opzione lavoratori che hanno un orizzonte temporale breve perché sono effettivamente vicini alla pensione. Le risposte ottenute distinguendo i lavoratori tra coloro che sperano che i propri figli lavorino nella cooperativa e gli altri (colonne (f) e (g)) sembrano confermare che ad un più ampio orizzonte temporale corrisponda una maggiore attenzione per la solidità dell'impresa: i due gruppi non mostrano complessivamente significative differenze, ma gli intervistati che pensano (o sperano) che i propri figli lavorino nella loro cooperativa mostrano un interesse maggiore per la funzione di rafforzamento delle RI.

Guardando il problema da una prospettiva rovesciata, ci chiediamo ora se l'orizzonte temporale dei soci sia influenzato dalle scelte di accumulazione dell'impresa. Se guardiamo la relazione tra la quota di profitti mandata a riserva e la percentuale di intervistati che ha un lungo orizzonte temporale (sul totale degli intervistati per cooperativa), non troviamo alcuna correlazione. Se, invece, utilizziamo le riserve accumulate, riscontriamo una correlazione positiva, ma solo nelle imprese fortemente capitalizzate (più precisamente, nelle cooperative con RI accumulate pro capite maggiori di 40.000 €; per dettagli si veda Navarra, 2008). Questa correlazione, però, scompare se utilizziamo un indicatore intergenerazionale.

Tabella 10 - Opinione sulla destinazione dei profitti (tabella di frequenza)

*"Ritiene che l'utile conseguito
dalla cooperativa dovrebbe essere
per la maggior parte..."*

	<i>Intero campione (a)</i>	<i>p.t. < 2 anni (b)</i>	<i>p.t. tra 2 e 5 anni (c)</i>	<i>p.t. > 5 anni (d)</i>	<i>p.t. fino alla pensione (e)</i>	<i>figli: sì (f)</i>	<i>figli: no (g)</i>	<i>familiari: sì (h)</i>	<i>familiari: no (i)</i>
Distribuito ai soci	19,0	36,8	19,3	9,8	19,9	18,1	19,2	18,6	19,2
Tenuto nell'impresa per rafforzarla	34,0	15,8	22,6	45,1	35,6	38,9	32,8	44,1	30,3
Tenuto nell'impresa: è prodotto con il lavoro di tutti e deve rimanere di tutti	14,8	26,3	22,6	7,8	13,8	9,1	16,2	12,8	15,5
Distribuito ai soci, ma solo quando l'impresa va bene	32,2	21,1	35,5	37,3	30,7	33,9	31,8	24,5	35,0

Un quadro più accurato può essere ottenuto cercando le determinanti del numero di anni effettivamente spesi dal lavoratore nella cooperativa; in questo caso troviamo un effetto positivo dell'accumulazione a riserva (tab. 11).

Riscontriamo, inoltre, un effetto ambiguo della dimensione dell'impresa: se misurata dal numero dei lavoratori, questa ha un effetto negativo (cooperative più grandi possono avere maggiori *turnover*), se misurata invece dall'ammontare del capitale sociale, ha un effetto positivo. Al di là di alcuni risultati intuitivi è interessante notare che il livello di istruzione ha un effetto negativo, probabilmente a causa del fatto che i lavoratori più istruiti hanno maggiori alternative al di fuori della cooperativa. È interessante notare che aver avuto dei parenti nella stessa impresa è legato ad un aumento del numero di anni di permanenza del lavoratore: il legame di lungo periodo con l'impresa è anche dovuto ad una relazione intergenerazionale.

Tabella 11 - Variabili che influenzano il numero di anni spesi dall'intervistato nella cooperativa

<i>Numero di anni spesi nella cooperativa</i>	<i>Effetto</i>
Percentuale di profitti a RI (media nel tempo)	+
Settore edile (rispetto al settore agricolo)	Nessuno
Settore manifatturiero (rispetto al settore agricolo)	Nessuno
Settore servizi (rispetto al settore agricolo)	Nessuno
Settore facchinaggio (rispetto al settore agricolo)	Nessuno
Numero di occupati (media nel tempo)	-
Capitale sociale (media nel tempo)	+
Età dell'intervistato	+
Livello di istruzione dell'intervistato	-
L'intervistato è socio?	+
L'intervistato è una donna?	Nessuno
L'intervistato aveva un parente che lavorava nella cooperativa prima di lui?	+
L'intervistato ha lavorato in un'impresa capitalistica in precedenza?	-

Per riassumere, possiamo dire che vi si nota una maggiore "fedeltà" verso le imprese che accumulano una più alta quota di profitti nelle RI; ciò che è difficile da individuare è se questa sia un effetto negativo delle RI sugli incentivi a lasciare l'impresa, o sia piuttosto dovuta all'assicurazione sull'impiego. Non abbiamo abbastanza dati per affermare in modo netto che le RI abbiano la funzione di estendere la prospettiva di permanenza dei soci nella cooperativa, ma non possiamo escludere che l'indivisibilità patrimoniale in quanto norma abbia la funzione di evitare comportamenti opportunistici ai danni delle generazioni future. D'altro canto, l'orizzonte temporale del lavoratore nell'impresa influenza la sua opinione sulle possibili destinazioni dell'utile: i lavoratori che pensano di rimanere più a lungo nella cooperativa mostrano una preferenza per l'accumulazione dei profitti con funzione di rafforzamento e stabilizzazione. Se interpellati sull'opinione sulle riserve e la loro indivisibilità, questi (e ancora di più coloro che hanno una proiezione intergenerazionale) non mostrano, invece, una maggiore predilezione per l'accumulazione rispetto al resto del campione, ma ne danno più frequentemente una motivazione in termini di giustizia ed equità.

7. Le riserve indivisibili come espressione di "razionalità collettiva"

Lo scopo di questa parte finale della ricerca è duplice: da un lato, vogliamo completare il precedente ragionamento, introducendo delle componenti non strettamente individualistiche nella scelta (cosa che abbiamo già parzialmente fatto quando abbiamo inserito la proiezione intergenerazionale); dall'altro, indaghiamo quali

siano gli aspetti che rendono differente questa scelta di accumulazione da un semplice strumento sostitutivo di un mercato imperfetto o assente. Se un insieme di persone si riunisce per perseguire un obiettivo comune come la stabilità dell'impiego, ciò non può essere considerato equivalente all'ipotesi considerata "di riferimento", ovvero che queste persone ricerchino individualmente un'analoga assicurazione sul mercato, né si può pensare che questo comportamento sia un mero sostituto di questa assicurazione. Vorremmo qui approfondire gli effetti di un beneficio raggiunto tramite questa unione degli sforzi (o "azione comune" nell'espressione di Bruni e Zamagni, 2004).

Per questi motivi, cerchiamo spunto in quelle teorie della scelta che immaginano che gli individui possano sostenere costi individuali a beneficio dell'intero gruppo. In particolare, utilizziamo due contributi: da un lato, l'idea che le aspettative delle persone sul comportamento degli altri siano di tipo "normativo" (Sudgen, 1998), cioè che presuppongano la prevalenza del rispetto di una norma condivisa sul calcolo del guadagno individuale. Dall'altro, la possibilità che le persone agiscano come parte di "agenti collettivi" (come in una squadra), scegliendo quindi di comportarsi coerentemente con l'appartenenza al gruppo (Hollis, Sudgen, 1993).

Il ruolo delle cooperative come reti di solidarietà è stato un tema importante alle origini del movimento cooperativo, in particolare nel caso della Romagna, dove i primi gruppi che si formarono nacquero da braccianti a giornata e manovali edili. Come Zangheri et al. (1987) hanno sottolineato, la caratteristica centrale delle prime cooperative bracciantili fu principalmente la capacità di coesione e solidarietà, piuttosto che il risultato economico conseguito. L'aspirazione era di far emergere il lavoro come un elemento di coesione sociale in un contesto di grande pressione della disoccupazione, piuttosto che considerarlo semplicemente un fattore della produzione (Nardi, 1998). La necessità di essere economicamente efficienti fu il tramite per garantire più servizi di natura sociale e mutualistica e per impiegare il maggior numero possibile di lavoratori. Per un lungo periodo, la persistenza del pericolo della disoccupazione fu così preponderante che la maggioranza delle cooperative era solita farsi carico di commesse anche se in perdita, per assorbire quanta più forza lavoro possibile. Ciò significava anche l'eventuale abbassamento dei salari, che rimase una pratica largamente accettata tra i soci lavoratori; la componente ideale della "solidarietà della classe lavoratrice" giocò chiaramente un ruolo importante in questa scelta (Menzani, 2007). Un interessante elemento, che è stato ampiamente sottolineato dagli storici, è la capacità delle cooperative di garantire beni collettivi alla propria comunità: vacanze per i figli dei soci, attività di gruppo per gli anziani, attività culturali, meccanismi di protezione sociale, come, per esempio, fondi pensione interni per integrare i redditi dei soci pensionati. Queste iniziative di solidarietà, come la mutua assistenza sociale o i doni di Natale ai soci, furono confermate anche nei momenti di difficoltà per le cooperative, quando i soci stessi ricevevano o rischiavano di ricevere salari più bassi (Tampieri, 1967).

Torniamo quindi all'indagine presso i lavoratori delle cooperative: ci sono soci che pensano che sia "giusto" destinare l'utile netto a RI e che, quindi, seguono questa norma invece di calcolare il loro guadagno se allocassero diversamente questi profitti? Cosa influenza l'opinione positiva verso le RI? Esiste un sentimento di appartenenza alla cooperativa che influisce sull'atteggiamento verso l'indivisibilità del patrimonio e la rinuncia alla distribuzione dell'utile?

Due domande del questionario sottoposto ai lavoratori attengono direttamente alla loro opinione sulle RI e su ciò che, secondo loro, dovrebbe essere fatto con i profitti annui dell'impresa (tabb. 9 e 10). Il 40% degli intervistati ha dato risposta favorevole

alle RI in entrambe le domande. Esistono delle caratteristiche specifiche ascrivibili a questa categoria di intervistati? Ricontriamo una differenza prima di tutto nell'opinione verso il mondo lavorativo esterno. Mentre tra i "non favorevoli" la risposta più frequente alla domanda su cosa l'intervistato farebbe se gli proponessero di andare a lavorare in un'impresa capitalistica è "ci andrei solo se mi pagassero più di adesso" (53%), gli intervistati favorevoli alle RI mostrano una maggiore "fedeltà" verso l'impresa (questa opzione è scelta da circa il 39%, come la risposta "non ci andrei mai", che invece tra i "non favorevoli" era inferiore al 24%). Un'altra interessante questione è come i lavoratori giudichino il loro rapporto con l'impresa. Le risposte dei lavoratori che hanno un'opinione positiva delle RI indicano una diminuzione significativa nella frequenza dell'opzione "un normale rapporto di lavoro" rispetto ai "non favorevoli" (dal 47,6% al 29,3%) e un incremento nella frequenza della risposte "un contributo alla difesa di migliori condizioni di lavoro" (dal 4,9% al 13,4%) e "un insieme di relazioni che va oltre il rapporto di lavoro" (dal 20,3% al 32,9%). Alcune differenze sono riscontrabili anche su quale dovrebbe essere la priorità della cooperativa. Mentre la stabilità dell'impiego è la risposta più frequente in entrambi i gruppi (circa la metà degli intervistati), gli intervistati favorevoli alle RI sembrano dare più importanza alla qualità delle condizioni di lavoro: la risposta per cui la cooperativa dovrebbe "fornire occasioni di lavoro in condizioni migliori che altrove" è scelta dal 41,2% di questi, contro il 27,6% dei "non favorevoli". Da queste osservazioni emerge che l'importanza del consumo *on-the-job* e dell'aspetto relazionale del lavoro sono più rilevanti nel gruppo che è favorevole alla scelta dell'accantonamento a riserva.

Un'altra risposta che cerchiamo attraverso l'analisi dei dati è se vi sia "interazione strategica" tra i lavoratori e l'impresa: se la cooperativa non soddisfa le aspettative del lavoratore, questo replica con una scelta "punitiva" nei confronti dell'impresa? Come misura della corrispondenza tra le aspettative dei lavoratori e il comportamento della cooperativa abbiamo usato due domande: agli intervistati era richiesto di dire, nella prima, quale dovesse essere la priorità della cooperativa secondo loro e, nella seconda, quale fosse la priorità della cooperativa nella realtà (per entrambe le domande avevano a disposizione le stesse opzioni, tab. 12).

Tabella 12 - Priorità della cooperativa (tabella di frequenza delle risposte) (%)

	<i>Pensa che la priorità della cooperativa dovrebbe essere... (a)</i>	<i>Pensa che la priorità della cooperativa nella realtà sia... (b)</i>
Distribuire il massimo degli utili ai soci	13,1	10,3
Fornire ai lavoratori un impiego stabile e sicuro	46,5	39,5
Fornire occasioni di lavoro in condizioni migliori che altrove	33,2	25,4
Realizzare il massimo utile d'impresa	5,2	21,8
Altro	2,0	3,0

Prima di tutto, bisogna rilevare la preferenza degli intervistati per un orientamento della cooperativa verso quegli obiettivi che hanno un carattere collettivo: approssimativamente l'80% dichiara che la stabilità dell'impiego o le condizioni del lavoro sono le loro priorità. Consideriamo "insoddisfatti" gli intervistati che, attendendosi la produzione di questi beni comuni (seconda e terza risposta), ritengono invece che l'obiettivo della cooperativa non sia tale; questo sottoinsieme è il 18,8% del campione. Consideriamo essere una "ricompensa" per l'impresa un giudizio positivo sul reinvestimento dell'utile in RI (anche in quanto segnale di fiducia nella dirigenza) e individuiamo come una scelta "punitiva" l'orientamento opposto.

Tabella 13 - Opinione sulle riserve indivisibili, distinte per variabile che indica se il lavoratore è "insoddisfatto" o no rispetto alle scelte della cooperativa (%)

<i>Opinione sulle RI</i>	<i>Insoddisfatti</i>	<i>Non insoddisfatti</i>
Una cosa giusta, anche a beneficio delle generazioni future	35,7	36,7
Una cosa ingiusta, perché i soci dovrebbero poter suddividere tra loro l'utile	11,4	10,9
Una cosa necessaria per la solidità della cooperativa	48,6	43,1
Una scelta dei dirigenti per tenere la ricchezza dentro l'impresa	4,3	9,3

Come si osserva, gli "insoddisfatti" non hanno un atteggiamento negativo verso le RI. Anche se le variabili utilizzate permettono solo un'approssimazione limitata, non sembra esserci un comportamento strategicamente punitivo da parte dei lavoratori insoddisfatti: anche se la scelta di destinare gli utili a riserva può essere dovuta all'aspettativa di precisi benefici, i soci lavoratori non sembrano adottare un comportamento di rigida condizionalità rispetto a questi.

Infine, abbiamo cercato una misura del sentimento di appartenenza estrapolandola dalla domanda in cui chiedevamo ai lavoratori di definire il loro rapporto con la cooperativa (tab. 14).

Tabella 14 - Tipo di relazione con l'impresa (tabella di frequenza delle risposte) (%)

"Ritiene che il suo rapporto con la cooperativa sia principalmente..."

Punto A

Un normale rapporto di lavoro	40,2
Un insieme di relazioni che va oltre il rapporto di lavoro	25,4
Un contributo alla difesa di migliori condizioni di lavoro	8,3
Una sicurezza nel lavoro	4,9
Un impegno per comuni obiettivi	21,2

Mentre il 40% degli intervistati non identifica differenze tra il rapporto con la cooperativa e un normale posto di lavoro, consideriamo la seconda, la terza e la quinta risposta come indicatori di un sentimento di appartenenza, che include sia l'aspetto relazionale, sia l'idea di un obiettivo comune: il 54,2% degli intervistati fa parte di questa categoria. Le tipologie di lavoratori identificati da questa variabile mostrano significative differenze nella propria opinione sulle RI. Come mostrato dalla tabella 15, entrambe le considerazioni che le RI siano "giuste" e "necessarie" aumentano dove il lavoratore esprime questo spirito di squadra o di appartenenza. Inoltre, la netta diminuzione dell'opinione che le RI non siano altro che uno strumento dei dirigenti per trattenere ricchezza all'interno dell'impresa, può essere il segnale di una maggiore fiducia nella cooperativa e nei suoi organi di direzione.

Anche l'atteggiamento verso le possibilità di lavoro esterne è diverso. Mentre per gli intervistati "senza senso di appartenenza" la risposta decisamente più frequente è che essi si sposterebbero in un'impresa capitalistica per una paga maggiore, per coloro "con senso di appartenenza" questa opzione, pur rilevante, non è più una preferenza netta (passa dal 55,7% al 40,6%); inoltre, la proporzione dei lavoratori che affermano che non si sposterebbero mai sale dal 20,8% al 37,7%. Anche l'opinione su come i profitti debbano essere allocati mostra differenti indirizzi se l'intervistato rivela o meno senso di appartenenza, ma in misura meno netta: tra il primo gruppo e il secondo, da un lato, vi è una diminuzione nella percentuale di lavoratori che pensano che gli utili debbano in ogni caso essere distribuiti e un consistente incremento di coloro che

preferiscono l'accantonamento per ragioni di stabilità, ma dall'altro, nel secondo gruppo è leggermente maggiore la percentuale degli intervistati che scelgono l'accantonamento a riserva per una motivazione di ordine etico.

Tabella 15 - Opinione sulle riserve indivisibili e sulla destinazione dei profitti, distinta per "senso di appartenenza" (%)

<i>Opinione sulle RI</i>	<i>Senso di appartenenza SI</i>	<i>Senso di appartenenza NO</i>
Una cosa giusta, anche a beneficio delle generazioni future	42,3	28,9
Una cosa ingiusta, perché i soci dovrebbero poter suddividere tra loro l'utile	7,0	16,3
Una cosa necessaria per la solidità della cooperativa	48,8	37,9
Una scelta dei dirigenti per tenere la ricchezza dentro l'impresa	1,9	16,9
<i>Opinione sulla destinazione dei profitti. "Ritiene che l'utile conseguito dalla cooperativa dovrebbe essere per la maggior parte..."</i>		
Distribuito ai soci	12,0	28,2
Tenuto nell'impresa per rafforzarla	41,3	24,5
Tenuto nell'impresa: è prodotto con il lavoro di tutti e deve rimanere di tutti	13,4	16,6
Distribuito ai soci, ma solo quando l'impresa va bene	33,3	30,7

Le risposte finora riportate possono indicare che la preoccupazione per la stabilità della cooperativa, come motivazione della scelta dell'accumulazione collettiva e indivisibile, sia in qualche modo collegata al sentimento di appartenenza. Gli aspetti di "spirito di squadra" e gli elementi di "razionalità collettiva" possono essere allo stesso tempo causa ed effetto di un tentativo di difendere migliori condizioni di lavoro e maggiore stabilità dell'impiego. Questo è confermato dalle grandezze che influenzano la probabilità per un intervistato di essere favorevole all'accumulazione nelle RI.

Tabella 16 - Variabili che influenzano la probabilità di essere favorevoli all'accumulazione collettiva

<i>Probabilità di essere "favorevole all'accumulazione collettiva"</i>	<i>Effetto</i>
Percentuale di profitti a RI (media nel tempo)	+
Settore edile	+
Settore manifatturiero	-
Settore servizi	Nessuno
Settore facchinaggio	Nessuno
Numero di occupati (media nel tempo)	-
RI accumulate per lavoratore (media nel tempo)	+
Capitale sociale (media nel tempo)	-
L'intervistato è socio?	-
L'intervistato è operaio?	-
L'intervistato ha lavorato in un'impresa capitalistica in precedenza?	-
L'intervistato aveva un parente che lavorava nella cooperativa prima di lui?	Nessuno
Età dell'intervistato	Nessuno
Livello di istruzione dell'intervistato	Nessuno
L'intervistato si sente sicuro sia del posto di lavoro sia della stabilità del salario?	+
L'intervistato mostra "senso di appartenenza"?	+
L'intervistato ha un orizzonte temporale lungo nella cooperativa?	Nessuno
L'intervistato è "insoddisfatto"?	Nessuno
Sia la proporzione dei profitti annui reinvestita nelle RI, sia le riserve indivisibili pro capite accumulate mostrano un effetto positivo sulla probabilità per un lavoratore di	

avere un'opinione positiva delle riserve stesse: essere in una cooperativa dove le RI giocano un ruolo importante modella, quindi, le preferenze dei lavoratori in favore di una politica di reinvestimento dei profitti⁴². La dimensione delle cooperative, sia misurata come numero di lavoratori, sia come ammontare di capitale sociale, ha un effetto negativo sulla probabilità che il lavoratore abbia un atteggiamento favorevole all'accumulazione collettiva e indivisibile. Questo può essere interpretato come un effetto del maggior grado di "managerializzazione": in questi casi è più probabile che la discussione sull'allocazione dei profitti si svolga all'interno di un gruppo più ristretto di persone e che la relazione tra il coinvolgimento individuale e la politica dell'impresa sia più debole. Un risultato particolare è l'effetto negativo del fatto che l'intervistato sia socio della cooperativa: una possibile spiegazione è che i lavoratori non soci, non aspettandosi di beneficiare della possibile distribuzione dei profitti, siano più favorevoli all'accantonamento a riserva. Un altro aspetto che emerge da questi risultati è l'effetto positivo della percezione di essere sicuri al tempo stesso del posto di lavoro e della stabilità del salario. Da un lato, questo può essere coerente con quanto già detto, dal momento che la percezione di sicurezza rispetto all'impiego e al salario può essere determinata dalla politica di accumulazione dell'impresa, e quindi modellare le opinioni individuali rispetto a questa. Dall'altro lato, però, potremmo aspettarci che i lavoratori che si sentono meno sicuri siano quelli più desiderosi di rafforzare la cooperativa per raggiungere quella stabilità che al momento non sentono di avere. Per concludere, osserviamo che la nostra misura del senso di appartenenza mostra un effetto positivo: ciò conferma lo stretto rapporto tra l'opinione positiva sulle RI e l'importanza della componente relazionale sul lavoro. Il fatto che, sia il senso di appartenenza, sia la percezione della funzione di "assicurazione" delle cooperative abbiano significativi effetti positivi sulla probabilità che il lavoratore sia favorevole alle RI, fornisce una prova dell'interconnessione tra la funzione assicurativa della cooperativa e la sua capacità di creare "spirito di squadra".

8. Conclusioni

La ricerca presentata ha voluto approfondire le spiegazioni all'origine dell'elevata propensione dei soci lavoratori delle cooperative di lavoro a reinvestire i profitti d'impresa nelle riserve indivisibili, ovvero in un fondo collettivo da cui non potranno attingere né alla loro uscita, né all'eventuale scioglimento dell'impresa. Rilevando dei limiti nelle spiegazioni più comuni di questo fenomeno, si sono proposte e discusse una serie di possibili argomentazioni, che interpretano le RI come strumenti per tutelare l'occupazione e la stabilità dei redditi da lavoro, con implicazioni anche sull'orizzonte temporale in cui i lavoratori prendono le proprie decisioni e sul rapporto tra lavoratori e cooperativa. Data l'evidente maggiore stabilità dell'occupazione nelle cooperative, si è riflettuto su come questa può essere ottenuta. Un primo modo, che ha un diffuso riscontro in letteratura, è il perseguimento della stabilizzazione dell'occupazione tramite la fluttuazione dei salari. Una seconda modalità prevede, invece, che i soci scelgano di percepire redditi più bassi per permettere all'impresa di accumulare capitale (nelle riserve indivisibili), al fine di affrontare le eventuali difficoltà senza ridurre né l'occupazione né i salari. I dati, che innanzitutto confermano la stabilità dell'occupazione, mostrano il ricorso delle cooperative di lavoro ad entrambe queste possibilità: se è vero che i salari variano seguendo l'andamento dell'impresa, questo viene meno nelle cooperative che hanno accumulato maggiori riserve indivisibili per lavoratore. Guardando anche le variabili che influenzano la

⁴² Si potrebbe obiettare che la relazione di causalità sia invertita; tuttavia il numero degli intervistati è troppo piccolo per pensare che sia l'opinione qui rilevata a determinare la decisione finale delle politiche dell'impresa.

percentuale di profitti accumulati a riserva, possiamo quindi dire che le RI sembrano costituire un fondo comune, che permette di stabilizzare i salari, dove i profitti sono accumulati nei momenti positivi, in cambio della rinuncia ad aumentare le retribuzioni. Questa funzione dell'accumulazione nelle RI è inoltre confermata dai dati dell'indagine presso i lavoratori relativi alla loro percezione del rischio: i lavoratori delle cooperative con maggiori riserve accumulate pro capite si sentono più sicuri rispetto alle fluttuazioni dei salari, mentre la sicurezza del posto di lavoro è percepita come elevata indipendentemente dalle scelte di accumulazione della cooperativa.

Cerchiamo, infine, di valutare il peso della relazione di lungo periodo che lega lavoratore e impresa e del riconoscimento da parte dei soci dell'appartenenza ad un progetto comune. L'orizzonte temporale è misurato sia in prospettiva individuale, sia intergenerazionale: riscontriamo una significativa proiezione nel tempo del rapporto tra lavoratore e impresa, molto forte nel primo caso, e più mitigata nel secondo. L'effetto di entrambe sull'opinione dei lavoratori sulle RI si riscontra nel maggior peso dato alle motivazioni in termini di giustizia ed equità. Se consideriamo, invece, l'opinione sulla destinazione dei profitti, i lavoratori con una prospettiva temporale più lunga mostrano sì una preferenza per l'accumulazione, ma motivata dal bisogno di rafforzamento dell'impresa. Per quanto riguarda l'effetto dell'accumulazione sull'orizzonte temporale, troviamo traccia di una maggiore "fedeltà" verso le imprese che accumulano più RI, ma essa non è sufficiente per affermare che le riserve rappresentano un vincolo per i soci a restare a lungo nella cooperativa. L'introduzione dell'ipotesi di razionalità collettiva è volta, invece, a considerare la possibilità che le persone scelgano di comportarsi come parti di agenti collettivi, anziché di perseguire un rigido calcolo di vantaggio individuale. Si sono quindi misurati la propensione dei soci ad investire in riserve collettive e indivisibili e il senso di appartenenza alla cooperativa. Il principale risultato è la relazione positiva tra la stabilità percepita di occupazione e reddito, il senso di appartenenza verso l'impresa e la propensione per l'accumulazione a riserva.

In sintesi, due sono i risultati di questo lavoro. Innanzitutto, i dati confermano che le cooperative modificano la struttura del rischio a cui è esposto il lavoratore, ma lo fanno in modo più articolato del semplice scambio tra stabilità dell'occupazione e stabilità del salario. Il secondo risultato è l'inserimento della tutela dell'occupazione e del salario in un tessuto di relazioni sociali: queste tutele non rappresentano nelle cooperative un obiettivo individuale, ma sono un elemento di quella "razionalità collettiva" che è evidente sul piano storico e che, anche se in modo meno netto, emerge ancora oggi nelle cooperative di lavoro.

Nelle parole di un antropologo:

"Le cooperative sono nate prima di tutto per creare o salvaguardare posti di lavoro: ovvero per sovvertire la vecchia regola capitalistica secondo cui il lavoro è una merce che il datore compra solo finché gli serve. L'opposto sarebbe garantire a tutti la certezza del posto di lavoro per tutta la vita. Le cooperative hanno fatto del loro meglio per raggiungere questo obiettivo, all'interno della singola cooperativa, ove possibile, altrimenti all'interno della Legacoop. Come parametro di decisione, la sicurezza viene sempre prima del profitto"⁴³. (Holmström, 1985, p. 10).

⁴³ Traduzione dell'autrice.

Riferimenti bibliografici

- Bartlett W., Cable J., Estrin S., Jones D., Smith S. (1992), "Labor-Managed Cooperatives and Private Firms in North-Central Italy: An Empirical Comparison", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), pp. 103-118.
- Bassi A. (2003), "Le cooperative tra dimensioni dell'impresa e guadagni dei soci: il problema dei ristorni nel pensiero degli economisti moderni", in Jossa B., Buonocore V., *Le organizzazioni economiche non capitalistiche: economia e diritto*, Il Mulino, Bologna.
- Bonfante G. (2008), "Società cooperativa", voce in *Il Diritto, Enciclopedia Giuridica del Sole 24 Ore*, Milano.
- Borzaga C., Depedri S. (2005), "Interpersonal Relations and Job Satisfaction: Some Empirical Results in Social and Community Care Services", in Gui B., Sudgen R. (a cura di), *Economic and Social Interaction: Accounting for Interpersonal Relations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bradley K., Gelb A. (1983), *Cooperation at Work: the Mondragon Experience*, Heineman Educational Books, London.
- Bruni L., Zamagni S. (2004), *Economia civile*, Il Mulino, Bologna.
- Centro Studi Legacoop (2006), "Distribuzione del valore aggiunto: cooperative e loro stakeholders", *Attività e Ricerche del Centro Studi Legacoop*, www.cslegacoop.coop.
- Craig B., Pencavel J. (1992), "The Behaviour of Worker Cooperatives, the Plywood Companies of the Pacific North-East", *American Economic Review*, 82(5), pp. 1083-1105.
- Dow G. (2003), *Governing the Firm*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Estrin S. (1991), "Some Reflections on Self-Management: Social Choice and Reform in Eastern Europe", *Journal of Comparative Economics*, 15(2), pp. 349-366.
- Furubotn E., Pejovich S. (1970), "Property Rights and the Behaviour of the Firm in a Socialist State", *Journal of Economics*, 30(3-4), Sept., pp. 431-454.
- Hollis M., Sudgen R. (1993), "Rationality in Action", *Mind*, nuova serie, 102(405), pp. 1-35.
- Holmström M. (1985), "How the Managed Manage the Managers: Workers Co-ops in Italy", *Anthropology Today*, 1(6), Dec., pp. 7-13.
- Jensen M., Meckling W. (1976), "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Ownership Structure", *Journal of Financial Economics*, 3(4), pp. 305-360.
- Jones D., Svejnar J. (1985), "Participation, Profit Sharing, Worker Ownership and Efficiency in Italian Producer Cooperatives", *Economica*, Vol. 52, pp. 449-465.
- Jossa B. (2005), *La teoria economica delle cooperative di produzione e la possibile fine del capitalismo*, Giappichelli, Torino.
- Landi F. (1999), *Un secolo di cooperazione edile: i muratori del ravennate dagli albori del '900 alla nascita della ITER*, Longo, Ravenna.
- Meade J.E. (1972), "The Theory of Labour-managed Firms and of Profit-sharing", *Economic Journal*, 82, pp. 402-428.
- Meade J.E. (1993), *Politica economica e mercato*, Il Mulino, Bologna.
- Mazzoli E. (2005), "La cooperazione vista da uno dei suoi protagonisti", in Mazzoli E., Zamagni S., *Verso una nuova teoria della cooperazione*, Il Mulino, Bologna.
- Menzani T. (2007), *La cooperazione in Emilia Romagna. Dalla Resistenza alla svolta degli anni '70*, Il Mulino, Bologna.
- Miceli T.J., Minkler A.P. (1995), "Transfer Uncertainty and Organizational Choice", in Jones D., Svejnar J., *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labour-Managed firms*, Vol. 5, pp. 121-137.
- Nardi S. (1998), "Il lavoro. Alcune considerazioni", in Circolo Cooperatori Ravennati, *La memoria ritrovata. Fonti orali e storia della cooperazione ravennate*, Atti dell'incontro di studio 9 maggio 1998, Longo Editore, Ravenna.
- Navarra C. (2008), *Collective Action, Employment Insurance, We-rationality: An Empirical Investigation on Italian Worker Cooperatives*, Tesi di Dottorato di Ricerca, Università di Torino.
- Navarra C. (2010), *Collective Accumulation of Capital in Italian Worker Cooperatives Between Employment Insurance and "We-rationality": An Empirical Investigation*, Euricse Working Papers n. 4 (versione inglese più ampia di questo stesso WP).

- Ostrom E. (1990), *Governing the Commons. The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Pencavel J., Pistaferri L., Schivardi F. (2006), "Wages, Employment and Capital in Capitalist and Worker-Owned Firms", *Industrial and Labor Relation Review*, 60 (1).
- Sacconi L., Seppi M. (2006), "Le basi etiche ed economiche della promozione cooperativa, classica e non classica", in Bulgarelli M., Viviani M., *La promozione cooperativa*, Il Mulino, Bologna.
- Sapelli G., Zan A. (1971), *Costruire l'impresa: la CMC di Ravenna dal 1945 al 1972*, Il Mulino, Bologna.
- Sudgen R. (1998), "Normative Expectations: The Simultaneous Evolution of Institutions and Norms", in Ben-Ner A., Putterman L., *Values and Organizations*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Tampieri M. (1967), "I problemi del socio nelle cooperative di produzione e lavoro", *Speciale La Cooperazione Ravennate*, anno XVI.
- Tortia E. (2002a), *The Internal Organisation of Labour Managed Firms: The Problem of Value Added Distribution and of Capital Accumulation*, Tesi di Dottorato di Ricerca, Università di Ferrara e Bologna.
- Tortia E. (2002b), "Accumulazione e riserve divisibili nelle imprese controllate dai lavoratori", *Rivista della Cooperazione*, n.1.
- Zangheri R., Galasso G., Castronovo V. (1987), *Storia del movimento cooperativo in Italia 1886-1986*, Einaudi, Torino.
- Zavattoni P. (1979), "L'Associazione generale degli operai braccianti del comune di Ravenna (1883-1897)", in Fabbri F. (a cura di), *Il movimento cooperativo nella storia d'Italia (1854-1975)*, Feltrinelli, Milano, pp. 387-400.
- Zevi A. (2003), "Il fenomeno cooperativo e le modifiche in corso nell'ordinamento italiano", in Jossa B., Buonocore V., *Le organizzazioni economiche non capitalistiche: economia e diritto*, Il Mulino, Bologna.
- Zevi A. (2005), "Il finanziamento delle cooperative", in Mazzoli E., Zamagni S., *Verso una nuova teoria della cooperazione*, Il Mulino, Bologna.